

فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت
سال اول - شماره دوم - زمستان ۸۷
صص ۲۲-۱

بررسی رابطه ی میان یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار در سال تحصیلی ۸۷ - ۸۶

اصغر شریفی^۱ ، فاطمه اسلامیه^۲

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه ی میان یادگیری سازمانی^۳ و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات^۴ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار بوده است . جامعه ی آماری پژوهش اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد گرمسار بودند که به تعداد ۱۰۰ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه ی آماری انتخاب شدند . برای جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه ی بسته پاسخ استفاده شد . جهت تجزیه و تحلیل داده ها ، از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی چون آزمون های خی دو و همبستگی اسپیرمن استفاده شد . نتایج نشان داد که با اطمینان ۹۵٪ بین یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار رابطه ای معنادار وجود داشت و همچنین بین دو متغیر ، همبستگی مستقیم و مثبت وجود داشت .

کلید واژه ها : یادگیری سازمانی ، فناوری های ارتباطات و اطلاعات ، دانشگاه آزاد اسلامی

۱ - دکترای مدیریت آموزشی و معاون دبیرخانه هیئت عالی نظارت و مدرس دانشگاه

E-mail: drasharifi@gmail.com

۲ - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار

E-mail: feslamieh@hotmail.com

^۳- Organizational Learning

^۴- Information & Communication Technology

مقدمه

سازمان های امروزی در محیطی پیچیده و متغیر به سر می برند . به گونه ای که دیگر همچون گذشته قادر به پیش بینی وضعیت آینده نیستند . تغییر از ویژگی های بارز عصر حاضر است و بر اساس گفته ی « تام پیترز »^۱ (۱۹۹۵) نویسنده ی کتاب به سوی بهترین ها^۲، امروزه تنها چیز ثابتی که می توان یافت ، تغییر و دگرگونی است . (بک هارد و پریتچارد، ۱۹۹۷، ترجمه ایران نژاد پاریزی، ۱۳۸۲، ص ۲۵)، بنابراین اگر در عصر کشاورزی ، قدرت بازو و در عصر صنعتی ، ابزار و ماشین آلات عامل هایی مهم برای بقا و ماندگاری به شمار می آمدند ، در عصر متغیر کنونی که محصول فناوری ارتباطات و اطلاعات است و « مک لوهان »^۳ آن را « دهکده ی جهانی »^۴ و « کاستلز »^۵ « عصر اطلاعات »^۶ نامیده است ، تنها منبع قدرت و ماندگاری سازمان ها، یادگیری بهتر و سریع تر نسبت به رقباست . چرا که یادگیری ، عامل اصلی ، کلیدی و مورد نیاز سازمانی است که می خواهد در دنیای نوین اقتصادی و محیط رقابتی پا بر جا بماند . به باور سونگ ، رئیس انجمن آموزش و توسعه ی آمریکا ،^۷ (۲۰۰۲) امروزه یادگیری جاده ی حیاتی شناخت و انطباق با سرعت فزاینده ی تغییر است . (مارکوارت، ۲۰۰۲، ترجمه زالی، ۱۳۸۵)، بنابراین سازمان ها از جمله دانشگاهها که اصلی ترین تولید کننده ی دانش و اطلاعات و گسترده ترین نهاد تولید دانایی و به بیان دیگر محور و موتور توسعه در هر جامعه ای به شمار می روند ، از تغییرات عصر حاضر مصون نبوده و باید از راه یادگیری همیشگی ، افراد را برای رویارویی با تغییرات آماده نمایند و برای این که توانایی تطبیق با شرایط ، تغییرات و چالش های امروزی را داشته باشند ، باید به نهادینه کردن یادگیری در درون سازمان بپردازند و به بیان دیگر به یک سازمان یادگیرنده تبدیل شوند . سازمان های یادگیرنده سازمان های جسور و توانمندی هستند که بنیانشان بر یادگیری استوار است و بهترین راه بهبود عملکرد را در درازمدت یادگیری می دانند . به بیان دیگر سازمان های یادگیرنده با بهره گیری از فضایل ، هنرها ، ارزش ها و توانایی های کارکنان خود و بر اساس درس هایی که با تجربه می آموزند ، به گونه ی مستمر تغییر می کنند و عملکرد خود را بهبود می بخشند . شعار اصلی چنین سازمان هایی «خلاقیت و نوآوری» است . (جعفری، ۱۳۸۵).

¹- Tom Peters

²- Insearch Of Excellence

³-Marshal Mak Lohan

⁴- world Village

⁵- Manuel Castells

⁶- Information Age

⁷-Tina Song, President & CEO, ASTD

« آرگریس و شون »^۱ (۱۹۷۸) یادگیری سازمانی را به عنوان فرایند « کشف و اصلاح خطاها^۲ » تعریف می کنند . به باور « تمپلتون^۳ و همکاران » (۲۰۰۲) یادگیری سازمانی مجموعه ای از اقدام های سازمانی مانند کسب دانش ، توزیع اطلاعات ، تفسیر اطلاعات و حافظه که به صورت آگاهانه و یا ناآگاهانه بر تحول مثبت سازمانی اثر می گذارد ، می باشد (تمپلتون و همکاران^۴، ۲۰۰۳) . رودریگز^۵ و همکاران (۲۰۰۳) نیز با توجه به نقش یادگیری در تغییر رفتار، یادگیری سازمانی را فرایند جمعی برای پشتیبانی و حمایت از تغییر رفتار سازمانی می دانند.(رودریگز و همکاران^۶، ۲۰۰۳). بنا بر نظر دونالد شون^۷ (۱۹۹۰) جامعه درگذر دائمی و انتقال همیشگی است . به همین دلیل ، وی امکان استفاده ی دائمی از دانشی ثابت را در طول حیات یک فرد منتفی دانسته و بر این باور است که یادگیری لازمی فهم ، هدایت ، اداره و نفوذ در این تحولات دایمی است که شناسایی ماهیت فرایند گذر دائمی جوامع ، نهادها و سازمان ها را ممکن می سازد .

سنگه^۸ (۱۹۹۲) نظریه پرداز اصلی سازمان یادگیرنده بر این باور است که سازمان های جهان امروز باید توانایی تطابق با دگرگونی های مداوم را برای نیل به موفقیت داشته باشند . به بیان بهتر ، سازمان ها باید سازمان های آموزنده (یادگیر یا یادگیرنده) شوند (رحمان سرشت ، ۱۳۸۶ ، ص ۳۱۵) و برای حفظ مزیت رقابتی خود به صورت موجودیتی واحد و یکپارچه قادر به یادگیری سریع تر نسبت به رقبا باشند . زیرا در سده ی نوین تنها چیزی که می تواند شما را از سایر رقبا جلوتر ببرد ، یادگیری سریع تر و بهتر است . « سنگه » از سازمان یادگیرنده به عنوان سازمانی یاد می کند که نمی توان درون آن یاد نگرفت زیرا یادگیری به عنوان بخشی از حیات در آن نهادینه شده است . وی مهارت های (فرمان های) پنج گانه ی زیر را برای ایجاد یادگیری سازمانی لازم و ضروری می داند:

۱- مهارت فردی: ^۹ بیانگر سطح بالایی از حرفه ای بودن در یک موضوع یا در حوزه ای از مهارت (ویژه) است . مهارت فردی مستلزم تعهد بلند مدت به یادگیری است که منجر به تخصص ، تبحر ویژه

^۱ -Argyris & Schon

^۲ -The Detection & Correction of Error

^۳ -Tempelton

^۴ -Tempelton & et al

^۵ -Sonia Dasi Rodríguez

^۶ - Rodríguez & et al

^۷ -Schon

^۸ -Senge

^۹ -Personal Mastery

و جذاب در زمینه ی وظایف یا مسئولیت های سازمانی فرد می شود. (مارکوارت، ۲۰۰۲، ترجمه زالی، ۱۳۸۵، ص ۳۷).

۲- مدل های ذهنی: ^۱ بیانگر تصورات و نگرش عمیق افراد درباره ی جهان، کار، خانواده و رویدادهاست که بر درک افراد از جهان و چگونگی رفتار آنها تاثیر می گذارد. (هتسفیلد،^۲ ۲۰۰۰، ص ۱).

۳- آرمان مشترک: ^۳ توانایی ایجاد یک تصویر و آرمان مشترک از آینده ای که در پی آن هستیم. (سنگه، ۱۹۹۰، ترجمه هدایت و روشن، ۱۳۸۶، ص ۱۶). آرمان مشترک به کارکنان کمک می کند تا حول یک هویت و حس مشترک حرکت کنند زیرا کارکنان را با دلیل قاطع و مجاب کننده برای یادگیری آماده می کند.

۴- یادگیری تیمی: ^۴ «سنگه» بر این باور است که تیم ها و نه افراد پایه و اساس یادگیری در سازمان های مدرن هستند. اعضای تیم از راه گفتگو به کسب نتایج مهمی نائل می شوند که این نتایج منجر به رشد و توسعه ی سازمان می گردد (هتسفیلد، ۲۰۰۰). تیم ها همچنین از راه گفتگو و تمرین ^۵، تفکر خود را تغییر داده، یاد می گیرند که انرژی شان را برای دست یافتن به هدف های مشترک آماده نمایند و به توانایی و آگاهی بیشتری از مجموع استعداد اعضا دست می یابند (گرایلد،^۶ ۲۰۰۳).

۵- تفکر سیستمی: ^۷ اصل بنیادین سازمان یادگیرنده و ابزاری بسیار قوی برای تسهیل یادگیری سازمانی است. تفکر سیستمی راه و روشی برای کل نگری است. جوهره ی اصلی تفکر سیستمی، تغییر در نگرش است. به بیان دیگر تفکر سیستمی، چارچوب مفهومی برای ایجاد الگوهای روشن تر ارائه نموده و تعیین می کند که چگونه آنها به گونه ی اثربخش تغییر می کنند. (مارکوارت، ۲۰۰۲، ترجمه زالی، ۱۳۸۵، ص ۳۶).

امروزه به کارگیری فناوری ارتباطات و اطلاعات که به گردآوری، سازماندهی، ذخیره و نشر اطلاعات اعم از صوت، تصویر، متن یا عدد با استفاده از ابزار رایانه ای و مخابراتی می پردازد (توربان و

¹ -Mental Models

² -Heathfield

³ -Shared Vision

⁴ -Team learning

⁵ -Practise & Dialogue

⁶ -Gruidl

⁷ -Systems thinking

همکاران^۱، (۲۰۰۵)، یک منبع قدرت در سازمان ها و عاملی مهم در ایجاد و حفظ یادگیری سازمانی است . به باور مارکوارت^۲ « (۲۰۰۲) امروزه سازمان هایی که فناوری اطلاعات یا قابلیت استفاده از آن را ندارند ، از نظر کسب ، ذخیره و انتقال دانش دچار زیان کاملی هستند چرا که فناوری در کمیت و کیفیت یادگیری اثرگذار است و به جریان اطلاعات و ذخیره سازی داده ها بیش از روش غیر الکترونیکی سرعت می بخشد . (مارکوارت، ۲۰۰۲، ترجمه ی زالی، ۱۳۸۵، ص ۳۰۳). حضور فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش عالی برای "یادگیری انعطاف پذیر" است . فناوری اطلاعات و ارتباطات مفهومی است که دلالت بر روابط متفاوت بین نهادها ، اعضای هیئت علمی و دانشجویان دارد. با حضور فناوری اطلاعات و ارتباطات ، اعضای هیئت علمی باید در نگرش هایشان نسبت به آموزش و تدریس به عنوان ابزار انتقال اطلاعات تغییرات اساسی ایجاد کنند . (رمزدن، ۱۹۹۷، ترجمه نوه‌ابراهیم، ۱۳۸۰، صص ۲۴ - ۲۳).

کارایی یک دانشگاه به اثربخشی و کیفیت کارکنان آن ، به ویژه کار اعضای هیئت علمی آن وابسته است . (سانپال، ترجمه ی نوه‌ابراهیم ، ۱۳۷۹، ص ۲۲۱). بر این اساس ، از اساتید دانشگاه که به عنوان قلب دانشگاه تلقی می شوند و عاملان اصلی آموزش به نسل جوان هستند ، انتظار می رود تا در عصر اطلاعات که تمامی فعالیت های بشر به سمت فرایندهای الکترونیکی و مبتنی بر شبکه ی جهانی اینترنت پیش می رود ، از دانش و معلومات استفاده از فناوری های نوین در راستای دسترسی به دانش روز برخوردار باشند . بدیهی است آینده ی علمی و رشد و توسعه ی کشور تحت تاثیر دانش اساتید دانشگاه می باشد ، بنابراین لازم است تعلیم دهندگان نسل فردا که امروزه در جامعه ای اطلاعاتی^۳ زندگی می کنند ، از دانش روز و به بیان دیگر سواد اطلاعاتی^۴ بهره مند باشند و خود را ملزم به یادگیری فناوری های نوین دانسته و در این راه تلاش نمایند چرا که امروزه مفهوم سواد ، دیگر توانایی خواندن و نوشتن^۵ نیست. به گفته ی « آلوین تافلر»^۶ بی سوادان سده ی بیست و یکم آنهایی نیستند که نمی توانند بخوانند یا بنویسند بلکه کسانی هستند که نمی توانند یاد بگیرند و بازآموزی کنند . (به نقل از پورمنزه و خیری ، ۱۳۸۷).

¹ -Turban & Rainer & Others

² - Michael J Marquardt

³ - Information Society

⁴ -منظور از سواد اطلاعاتی (Information Literacy) مهارت ها و توانای هایی است که افراد را قادر می سازد تا از کامپیوتر و فناوری های ارتباطات و اطلاعات برای تحقق اهداف مورد نظر استفاده کنند. (به نقل از شریفی، ۱۳۸۳، ص ۱۳).

⁵ -The Ability To Read and Write

⁶ -Allen Stili

آمادگی اعضای هیئت علمی به عنوان یکی از اصلی ترین نقش آفرینان آموزش عالی در پذیرش استفاده از ICT از مهم ترین عواملی است که باید مورد توجه تصمیم سازان آموزش عالی قرار گیرد. از این رو برای عملی شدن چنین انتقالی، به هماهنگی و جلب همکاری فعال اعضای هیئت علمی نیازمند است. در این رابطه اساتید دانشگاه نیاز به یادگیری و بازآموزی مهارت های مورد نیاز برای استفاده از این فناوری های نوین دارند. (کاظمی، ۱۳۸۰).

"بتی کولیز و ماریک ون دروند (۲۰۰۱) "سناریوهای گوناگون استفاده از ICT در وضعیت فعلی و آتی دانشگاهها را شناسایی و بر اساس آن دو نوع تغییر اساسی در آموزش عالی را مطرح می کنند که تغییر نخست به مسائل محلی در مقابل مسائل جهانی و تغییر دوم به برنامه ها و محتوای آموزش مربوط می شود. این دو بر اساس چگونگی برخورد دانشگاهها با این دو تغییر، چهار رویکرد زیر را در استفاده دانشگاهها از ICT مطرح می کنند:

رویکرد نخست: رویکرد سنتی (بازگشت به پایه ها)^۱: که در آن بر مسائل محلی و ارائه ی برنامه ها به صورت رو در رو تاکید می شود و از ICT برای آموزش فراگیران سنتی (دانش آموختگان دبیرستان ها) استفاده می شود.

رویکرد دوم: رویکرد توسعه ی یک الگوی درونی^۲: این استراتژی تقریباً نقطه ی مقابل استراتژی سوم است یعنی ارائه ی برنامه ها به صورت انفرادی است و آزادی فراگیران در انتخاب برنامه ها وجود دارد. با این حال تاکید بر ارتباطات محلی و رو در رو است.

رویکرد سوم: رویکرد دانشکده ی جهانی^۳: که طی آن دانشگاهها هر چند برنامه های عمومی ارائه می دهند، با این حال شروع به تجربه ی مشارکت از راه دور در زمینه های آموزشی می کنند به بیان دیگر تعامل جهانی، ولی برنامه ها محلی است. در این استراتژی توانمندسازی اعضای هیئت علمی مورد تاکید قرار می گیرد. با این حال مدیریت این مدل دانشگاهی پیچیده است، ولی به نوآوری اعضای هیئت علمی در زمینه ی مدیریت و کاهش پیچیدگی ها متکی است.

رویکرد چهارم: رویکرد اقتصاد جدید^۴: که مبتنی بر ارائه ی برنامه ها به صورت انفرادی و ارتباطات از راه شبکه و جهانی است. فراگیران آنچه را که می خواهند انتخاب می کنند و دانشگاهها نیز گزینه های گوناگون برای این منظور فراهم می سازند. (به نقل از شریفی، ۱۳۸۳، صص ۱۰۲ - ۱۰۱).

¹- Back to the basics

²- Stretching the mould

³- The Global Campus

⁴- The New Economy

پیشینه ی پژوهش

از پژوهش های انجام شده در این زمینه (در طی هشت سال اخیر) در داخل و خارج از کشور می توان به پژوهش های زیر اشاره کرد:

شپارد^۱ (۲۰۰۰) در مقاله ای با عنوان « یکپارچه سازی یادگیری سازمانی و فناوری های ارتباطات و اطلاعات در تدریس و یادگیری » مطالعه ای موردی روی ۱۵ مدرسه در یکی از ایالات کانادا انجام داده است . نتایج این مطالعه نشان داد که استفاده از ICT در تدریس و یادگیری ، تا حد زیادی بستگی به سطح یادگیری سازمانی در مدرسه ای ویژه دارد . شفاهی (۱۳۸۰) در پژوهشی با عنوان « موانع ایجاد سازمان یادگیرنده »، چهار مانع را به عنوان مهمترین موانع ایجاد سازمان یادگیرنده در ایران شناسایی کرده است که این موانع، " باروهای نادرست مدیران و کارکنان درباره ی قدرت مدیران و تمایل مدیران به حفظ قدرت "، " محیط انحصاری و غیر رقابتی سازمان "، " ضعف دانش مدیریتی در مدیران و مینا نبودن علم و عقلانیت در تصمیم گیری ها " و " تفکر غیر سیستمی، جزئی نگری و خردبینی " می باشند . نیفه^۲ (۲۰۰۱) نیز در دانشگاه ویسکانسین^۳ پژوهشی با عنوان « مقایسه ی مولفه های یادگیری سازمانی در دانشگاههایی که پروژه بهبود کیفیت علمی (AQIP)^۴ را اجرا کرده اند (دانشگاههای مدرن) و دانشگاههایی که این پروژه را اجرا نکرده اند (دانشگاههای سنتی)، انجام داده است . نتایج این پژوهش نشان داد که بین مولفه های یادگیری سازمانی در دانشگاههای سنتی و دانشگاههای مدرن تفاوت وجود دارد . با وجودی که بیشتر دانشگاههای مورد آزمون (سنتی و مدرن) از ویژگی های عمده ی یادگیری سازمانی برخوردار بوده اند ، ولی شاخص کلی یادگیری سازمانی نشان داد که میزان یادگیری سازمانی دانشگاههای مدرن نسبت به دانشگاههای سنتی در سطحی بالاتر قرار دارد . چارلز هاروی^۵ و جان دن تون^۶ (۲۰۰۲) با هدف یافتن زمینه های لازم برای ارتقای یادگیری سازمانی در چند شرکت بزرگ به پژوهش پرداخته اند . نتایج پژوهش آنها نشان داد که لازمه ی تغییر در محیط تجاری ، وجود توافق گسترده در این خصوص که عنصر دانش عامل مهم مزیت درگسترش یادگیری سازمانی است ، می باشد . همچنین وجود فرهنگ رقابتی ، تشویق ایده های نوین ، ریسک پذیری و مشارکت

¹ - Bruce Sheppard

² - Diane Osterhaus Neefe

³ - Wisconsin

⁴ - Academic Quality Improvement Project

⁵ - Charles Harvey

⁶ - John Denton

کارکنان در تصمیم گیری از عامل های زمینه ساز یادگیری است. دمواسکی و شرلاوچ^۱ (۲۰۰۳) پژوهشی با عنوان «یادگیری سازمانی و فناوری های ارتباطات و اطلاعات: یک پیوند امیدبخش» را بر روی ۲۲۰ نفر از مدیران عالی ۸۶۷ شرکت تجاری واقع در اسلوواکی اجرا کردند. نتایج این پژوهش نشان داد که همبستگی مثبت و معنادار بین یادگیری سازمانی و فناوری ارتباطات و اطلاعات وجود دارد شریفی (۱۳۸۳) در رساله ی خود با هدف آرایه ی چهار چوب ادراکی برای نهادینه کردن فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در نظام مدیریت دانشگاهی، با شناسایی مولفه های (CT) در نظام مدیریت دانشگاهی (شرایط و موقعیت دانشگاه، سیاست ها و خط مشی های دانشگاه، آماده سازی، کاربست و بعد ادراکی)، به این نتیجه رسید که برای نهادینه کردن فناوری های ارتباطات و اطلاعات در دانشگاهها، ابتدا باید رویکرد دانشگاهها در استفاده از فناوری ها به گونه ی دقیق مشخص شود، سپس عامل هایی که هر کدام از این رویکردها را بهتر پیش بینی کرده و تغییرات آن را با شدت بیشتری تبیین می کنند، به تناسب در برنامه ریزی برای توسعه استفاده از فناوری های ارتباطات و اطلاعات در دانشگاهها مورد تاکید قرار گیرد. همچنین تسلیمی و همکاران (۱۳۸۴) پژوهشی را با عنوان "سازوکارهای یادگیری سازمانی، مبنایی برای ایجاد یک سازمان یادگیرنده" در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفت ایران اجرا کرده اند. نتایج پژوهش بیانگر آن است که این شرکت از سازوکارهای مناسب یادگیری سازمانی جهت تسهیل یادگیری سازمانی، تشخیص نیازهای یادگیری و توسعه، برآوردن نیازهای یادگیری توسعه و اجرای دانش فرا گرفته شده در عمل، برخوردار است. آلبرینی^۲ (۲۰۰۶) مطالعه ای با عنوان «نگرش اساتید نسبت به فناوری های ارتباطات و اطلاعات: مطالعه موردی اساتیدآموزش زبان انگلیسی (EFL) در سوریه» انجام داده است. نتایج پژوهش وی بیانگر آن است که اساتید نگرش مثبتی نسبت به بکارگیری ICT در آموزش داشته اند. همچنین دیدگاه اساتید نسبت به فناوری، تجارب استفاده از فناوری ها و شرایط فرهنگی حاکم بر محیط پیرامونشان، در شکل گیری نگرش آنها نسبت به ICT در مدارس تاثیر داشته است.

همان گونه که گفته شد، هدف اصلی این پژوهش یافتن پاسخی برای این پرسش است که "آیا بین یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار" رابطه ای وجود دارد؟ بر اساس هدف یاد شده، پنج فرضیه به شرح زیر مطرح شده است:

¹-Vlado Dimovski & Miha Skerlavaj

²-Abdulkafi Albirini

- فرضیه ی نخست : بین مهارت فردی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد گرمسار رابطه وجود دارد.
- فرضیه ی دوم : بین مدل های ذهنی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد گرمسار رابطه وجود دارد.
- فرضیه ی سوم : بین آرمان مشترک و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد گرمسار رابطه وجود دارد.
- فرضیه ی چهارم : بین یادگیری تیمی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد گرمسار رابطه وجود دارد.
- فرضیه ی پنجم : بین تفکر سیستمی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد گرمسار رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است و به شیوه ی پیمایشی انجام شده است . جامعه ی آماری پژوهش را اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار به تعداد ۱۰۰ نفر تشکیل داده اند. روش نمونه گیری تصادفی ساده بوده است. بر اساس یافته های پژوهش ۲۸٪ از پاسخ دهندگان زن و ۷۲٪ مرد هستند . برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز از دو پرسشنامه استفاده شده است . پرسشنامه نخست ، جهت ارزیابی یادگیری سازمانی بر مبنای ابعاد پنجگانه ی یادگیری سازمانی « پیتز سنگه » تهیه شد . این پرسشنامه حاوی ۲۲ پرسش با طیف لیکرت و با پاسخ های (کاملاً موافق ، موافق ، بی تفاوت ، مخالف ، کاملاً مخالف) تنظیم شده بود . در این پرسشنامه افزون بر این که از پرسشنامه ی ارزیابی یادگیری سازمانی که توسط « نیفه » (۲۰۰۱) تدوین شده بود استفاده شد ، تعدادی از پرسش ها نیز توسط پژوهشگر و بر اساس مبانی نظری و پیشینه ی پژوهش ساخته شد . پرسشنامه ی دوم ، جهت بررسی میزان کاربرد (ICT) توسط جامعه آماری ، حاوی ۷ پرسش در طیف (کم، متوسط، زیاد) بود که توسط پژوهشگر و بر اساس مبانی نظری و پیشینه ی پژوهش ساخته شد . روایی^۱ هر دو پرسشنامه با نظر کارشناسان تأیید گردید . برای اطمینان از پایایی^۲ پرسشنامه ها نیز از روش آلفای کرونباخ^۳ استفاده شد که ضریب پایایی دو پرسشنامه به

¹ - Validity

² - Reliability

³ - Cronbach's Alpha

ترتیب ۰,۹۱ و ۰,۷۶ به دست آمد. همچنین برای تحلیل داده ها، با توجه به موضوع و فرضیه های پژوهش از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی چون خی دو و همبستگی اسپیرمن به وسیله ی نرم افزار آماری SPSS استفاده شده است.

یافته های پژوهش

همان گونه که گفته شد، این پژوهش بر پایه ی نظریه ی « پیتز سنگه » در مورد یادگیری سازمانی انجام شده است. بر اساس نظر وی یادگیری سازمانی دارای ۵ بعد مهارت فردی، مدل های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی می باشد که رابطه ی هر یک از ابعاد بالا با بکارگیری ICT بر اساس فرضیه های زیر مورد آزمون قرار گرفته اند.

فرضیه ی نخست: بین مهارت فردی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) رابطه وجود دارد.

جدول شماره ی (۱) خلاصه ی نتایج آزمون خی دو مربوط به فرضیه ی نخست پژوهش						
مجموع	مهارت فردی			فرآوانی مشاهده شده	کم	ICT
	موافق	بی تفاوت	مخالف			
۱۳	۳	۸	۲	فرآوانی مشاهده شده		
۱۳	۶/۶	۵/۷	۰/۶	فرآوانی مورد انتظار		
۶۶	۳۰	۳۳	۳	فرآوانی مشاهده شده	متوسط	
۶۶	۳۳/۷	۲۹	۳/۳	فرآوانی مورد انتظار		
۲۱	۱۸	۳	۰	فرآوانی مشاهده شده	زیاد	
۲۱	۱۰/۷	۹/۲	۱	فرآوانی مورد انتظار		
۱۰۰	۵۱	۴۴	۵	فرآوانی مشاهده شده	مجموع	
۱۰۰	۵۱	۴۴	۵	فرآوانی مورد انتظار		
	Sig=۰/۰۵	Df=۴	$\chi^2=۱۶/۸۹$			

همان گونه که در جدول شماره ۱، دیده می شود ، خی دو محاسبه شده (۱۶/۸۹۱) با درجه ی آزادی (۴) و در سطح معناداری (۰/۰۵) از خی دو بحرانی جدول (۹/۴۸۸) بزرگتر است ، بنابراین فرض صفر که بر عدم وجود تفاوت بین فراوانی مشاهده شده و فراوانی مورد انتظار تاکید می کند ، رد می شود و نتیجه می گیریم که بین مهارت فردی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار رابطه ای معنادار وجود دارد .

فرضیه ی دوم: بین مدل های ذهنی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) رابطه وجود دارد.

جدول شماره ی (۲) خلاصه نتایج آزمون خی دو مربوط به فرضیه ی دوم پژوهش						
مجموع	مدل های ذهنی			فرآوانی مشاهده شده	کم	ICT
	موافق	بی تفاوت	مخالف			
۱۳	۰	۱۲	۱	فرآوانی مشاهده شده		
۱۳	۶/۱	۵/۸	۱	فرآوانی مورد انتظار		
۶۶	۲۸	۳۱	۷	فرآوانی مشاهده شده	متوسط	
۶۶	۳۱	۲۹/۷	۵/۳	فرآوانی مورد انتظار		
۲۱	۱۹	۲	۰	فرآوانی مشاهده شده	زیاد	
۲۱	۹/۹	۹/۴	۱/۷	فرآوانی مورد انتظار		
۱۰۰	۴۷	۴۵	۸	فرآوانی مشاهده شده	مجموع	
۱۰۰	۴۷	۴۵	۸	فرآوانی مورد انتظار		
	Sig=۰/۰۵	Df=۴	$\chi^2_{=29/48}$			

همان گونه که در جدول شماره ی ۲، دیده می شود ، خی دو محاسبه شده (۲۹،۴۸۷) با درجه ی آزادی (۴) و در سطح معناداری (۰/۰۵) از خی دو بحرانی جدول (۹/۴۸۸) بزرگتر است ، بنابراین فرض صفر که بر عدم وجود تفاوت بین فراوانی مشاهده شده و فراوانی مورد انتظار تاکید می کند ، رد می شود و نتیجه می گیریم که بین مدل های ذهنی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار رابطه ای معنادار وجود دارد.

فرضیه ی سوم: بین آرمان مشترک و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) رابطه وجود دارد.

جدول شماره ی (۳) خلاصه نتایج آزمون خی دو مربوط به فرضیه ی سوم پژوهش						
مجموع	آرمان مشترک			فرآوانی مشاهده شده	کم	ICT
	موافق	بی تفاوت	مخالف			
۱۳	۶	۲	۵	فرآوانی مورد انتظار	متوسط	
۱۳	۶/۲	۵/۳	۱/۴	فرآوانی مشاهده شده		
۶۶	۲۷	۳۳	۶	فرآوانی مورد انتظار	زیاد	
۶۶	۳۱/۷	۲۷/۱	۷/۳	فرآوانی مشاهده شده		
۲۱	۱۵	۶	۰	فرآوانی مورد انتظار	مجموع	
۲۱	۱۰/۱	۸/۶	۲/۳	فرآوانی مشاهده شده		
۱۰۰	۴۸	۴۱	۱۱	فرآوانی مورد انتظار		
۱۰۰	۴۸	۴۱	۱۱			
	Sig=۰/۰۵	Df=۴	$\chi^2=18/71$			

همان گونه که در جدول شماره ی ۳، دیده می شود ، خی دو محاسبه شده (۱۸,۷۱۹) با درجه ی آزادی (۴) و در سطح معناداری (۰/۰۵) از خی دو بحرانی جدول (۹/۴۸۸) بزرگتر است ، بنابراین فرض صفر که بر عدم وجود تفاوت بین فرآوانی مشاهده شده و فرآوانی مورد انتظار تاکید می کند ، رد می شود و نتیجه می گیریم که بین آرمان مشترک و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار رابطه ای معنادار وجود دارد.

فرضیه ی چهارم: بین یادگیری تیمی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) رابطه وجود دارد.

جدول شماره ی (۴) خلاصه نتایج آزمون خی دو مربوط به فرضیه ی چهارم پژوهش						
مجموع	یادگیری تیمی			فرآوانی مشاهده شده	کم	ICT
	موافق	بی تفاوت	مخالف			
۱۳	۳	۷	۳	فرآوانی مشاهده شده		
۱۳	۵/۲	۶/۵	۱/۳	فرآوانی مورد انتظار		
۶۶	۲۰	۳۹	۷	فرآوانی مشاهده شده	متوسط	
۶۶	۲۶/۴	۳۳	۶/۶	فرآوانی مورد انتظار		
۲۱	۱۷	۴	۰	فرآوانی مشاهده شده	زیاد	
۲۱	۸/۴	۱۰/۵	۲/۱	فرآوانی مورد انتظار		
۱۰۰	۴۰	۵۰	۱۰	فرآوانی مشاهده شده	مجموع	
۱۰۰	۴۰/۴	۵۰	۱۰	فرآوانی مورد انتظار		
	Sig=۰/۰۵	Df=۴	$\chi^2=۲۰/۷۸$			

همان گونه که در جدول شماره ی ۴، دیده می شود ، خی دو محاسبه شده (۲۰/۷۸۸) با درجه ی آزادی (۴) و در سطح معناداری (۰/۰۵) از خی دو بحرانی جدول (۹/۴۸۸) بزرگتر است ، بنابراین فرض صفر که بر عدم وجود تفاوت بین فراوانی مشاهده شده و فراوانی مورد انتظار تاکید می کند ، رد می شود و نتیجه می گیریم که بین یادگیری تیمی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار رابطه ای معنادار وجود دارد .

فرضیه ی پنجم: بین تفکر سیستمی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) رابطه وجود دارد.

جدول شماره ی (۵) خلاصه ی نتایج آزمون خی دو مربوط به فرضیه ی پنجم پژوهش						
مجموع	تفکر سیستمی			فرآوانی مشاهده شده	کم	ICT
	موافق	بی تفاوت	مخالف			
۱۳	۴	۸	۱	فرآوانی مشاهده شده	کم	ICT
۱۳	۸/۶	۴/۳	۰/۱	فرآوانی مورد انتظار		
۶۶	۴۳	۲۳	۰	فرآوانی مشاهده شده	متوسط	ICT
۶۶	۴۳/۶	۲۱/۸	۰/۷	فرآوانی مورد انتظار		
۲۱	۱۹	۲	۰	فرآوانی مشاهده شده	زیاد	ICT
۲۱	۱۳/۹	۶/۹	۰/۲	فرآوانی مورد انتظار		
۱۰۰	۶۶	۳۳	۱	فرآوانی مشاهده شده	مجموع	ICT
۱۰۰	۶۶	۳۳	۱	فرآوانی مورد انتظار		
	Sig=۰/۰۵	Df=۴	$X^2=۱۷/۸۳$			

همان گونه که در جدول شماره ی ۵، دیده می شود ، خی دو محاسبه شده (۱۷/۸۳۴) با درجه ی آزادی (۴) و در سطح معناداری (۰/۰۵) از خی دو بحرانی جدول (۹/۴۸۸) بزرگتر است ، بنابراین فرض صفر که بر عدم وجود تفاوت بین فرآوانی مشاهده شده و فرآوانی مورد انتظار تاکید می کند ، رد می شود و نتیجه می گیریم که بین تفکر سیستمی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار رابطه ای معنادار وجود دارد.

فرضیه ی اصلی پژوهش:

بین یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه رابطه وجود دارد.

جدول شماره ی (۶) خلاصه نتایج آزمون خی دو مربوط به فرضیه ی اصلی پژوهش						
مجموع	یادگیری سازمانی			فرآوانی مشاهده شده	کم	ICT
	موافق	بی تفاوت	مخالف			
۱۳	۳	۸	۲	فرآوانی مشاهده شده	کم	ICT
۱۳	۶	۶/۶	۰/۴	فرآوانی مورد انتظار		
۶۶	۲۵	۴۰	۱	فرآوانی مشاهده شده	متوسط	ICT
۶۶	۳۰/۴	۳۳/۷	۲	فرآوانی مورد انتظار		
۲۱	۱۸	۳	۰	فرآوانی مشاهده شده	زیاد	ICT
۲۱	۹/۷	۱۰/۷	۰/۶	فرآوانی مورد انتظار		
۱۰۰	۴۶	۵۱	۳	فرآوانی مشاهده شده	مجموع	ICT
۱۰۰	۴۶	۵۱	۳	فرآوانی مورد انتظار		
	Sig=۰/۰۵	Df=۴	$\chi^2=۲۴/۴۲$			

همان گونه که در جدول شماره ی ۶، دیده می شود ، خی دو محاسبه شده (۲۴/۴۲۱) با درجه ی آزادی (۴) و در سطح معناداری (۰/۰۵) از خی دو بحرانی جدول (۹/۴۸۸) بزرگتر است ، بنابراین فرض صفر که بر عدم وجود تفاوت بین فراوانی مشاهده شده و فراوانی مورد انتظار تاکید می کند ، رد شده و با ۹۵٪ اطمینان نتیجه می گیریم که بین یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار رابطه ای معنادار وجود دارد ، بنابراین فرضیه اصلی پژوهش مورد تایید قرار می گیرد.

جدول شماره ی (۷) نتایج ضریب همبستگی بین یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری ارتباطات و اطلاعات (ICT)

یادگیری سازمانی	تفکر سیستمی	یادگیری تیمی	آرمان مشترک	مدل های ذهنی	مهارت فردی	ICT			
** /۰/۴۲۱	** /۰/۳۶۲	** /۰/۴۰۶	** /۰/۲۵۷	** /۰/۵	** /۰/۳۹۴	۱	Correlation Coefficient	ICT	Spearman's rho
.	.	.	۰/۰۱	.	.	.	Sig. (2-tailed)		
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	N		
** /۰/۶۶۲	** /۰/۴۹۹	** /۰/۴۷۴	** /۰/۳۷۲	** /۰/۴۵۲	۱	** /۰/۳۹۴	Correlation Coefficient	مهارت فردی	
.	Sig. (2-tailed)		
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	N		
** /۰/۷۰۹	** /۰/۴۲۹	** /۰/۵۶۵	** /۰/۴۲۸	۱	** /۰/۴۵۲	** /۰/۵	Correlation Coefficient	مدل های ذهنی	
.	Sig. (2-tailed)		
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	N		
** /۰/۶۱۸	** /۰/۴۳	** /۰/۴۵۰	۱	** /۰/۴۲۸	** /۰/۳۷۲	** /۰/۲۵۷	Correlation Coefficient	آرمان مشترک	
.	۰/۰۱	Sig. (2-tailed)		
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	N		
** /۰/۷۴۱	** /۰/۴۹۴	۱	** /۰/۴۵	** /۰/۵۶۵	** /۰/۴۷۲	** /۰/۴۰۶	Correlation Coefficient	یادگیری تیمی	
.	Sig. (2-tailed)		
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	N		
** /۰/۶۴۲	۱	** /۰/۴۹۴	** /۰/۴۲۱	** /۰/۴۲۹	** /۰/۴۹۹	** /۰/۳۶۲	Correlation Coefficient	تفکر سیستمی	
.	Sig. (2-tailed)		
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	N		
۱	** /۰/۶۴۲	** /۰/۷۴۱	** /۰/۶۱۸	** /۰/۷۰۹	** /۰/۶۶۲	** /۰/۴۲۱	Correlation Coefficient	یادگیری - Academic Quality Improvement Project	
.	Sig. (2-tailed)		
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	N		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

با توجه به جدول شماره ۷، ضریب همبستگی محاسبه شده برای هر یک از مولفه های یادگیری سازمانی و (ICT) نشان می دهد که با اطمینان ۹۹٪ بین ۵ مولفه یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری ارتباطات و اطلاعات (ICT) همبستگی مستقیم و مثبت وجود دارد. بدین معنا که اساتیدی که دارای ۵ مولفه یادگیری سازمانی (مهارت فردی، مدل های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی) هستند، بیشتر از اساتیدی که فاقد ۵ مولفه ی بالا هستند، از ICT استفاده می نمایند. از این رو می توان گفت که بین دو متغیر یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری ارتباطات و اطلاعات رابطه وجود دارد و در صورت بروز تغییر (افزایش یا کاهش) در یک متغیر شاهد تغییر (افزایش یا کاهش) در متغیر دیگر خواهیم بود.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش به بررسی رابطه ی میان یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار پرداخته است. با توجه به داده های بدست آمده و تحلیل های صورت گرفته، نتایج این پژوهش که بر روی ۱۰۰ نفر از اساتید (زن و مرد) این دانشگاه انجام گرفت، نشان داد که با ۹۵٪ اطمینان، بین یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار رابطه معنادار وجود دارد و همچنین بین هر دو متغیر همبستگی مستقیم و مثبت وجود دارد.

نتایج فرضیه ی نخست نشان داد که بین مهارت فردی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار رابطه وجود دارد. این فرضیه با نتایج پژوهش شریفی (۱۳۸۳) که نشان داد اساتید دانشگاه بیشتر از کارکنان مهارت های فردی را ضروری می دانند و همچنین با نتایج پژوهش تسلیمی و همکاران (۱۳۸۴) که در پژوهش خود نشان دادند شرکت ملی پالایش و پخش فراورده های نفت ایران از سازوکارهای مناسب یادگیری سازمانی جهت تسهیل یادگیری سازمانی، تشخیص و برآوردن نیازهای یادگیری و توسعه و اجرای دانش فرا گرفته شده در عمل، برخوردار است، مورد حمایت قرار می گیرد.

نتایج فرضیه ی دوم نشان داد که بین مدل های ذهنی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار رابطه وجود دارد. این فرضیه با نتایج پژوهش (هاروی و دن تون) (۲۰۰۲) که در پژوهش خود نشان دادند وجود فرهنگ رقابتی، تشویق ایده های نوین، ریسک پذیری و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری از عوامل زمینه ساز یادگیری است و همچنین با نتایج پژوهش « آبرینی » (۲۰۰۶) که بیانگر آن است که اساتید نگرش مثبتی نسبت به کاربرد ICT دارند، همخوانی دارد.

نتایج فرضیه ی سوم نشان داد که بین آرمان مشترک و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار رابطه وجود دارد . این فرضیه با نتایج پژوهش « شپارد »^۱ (۲۰۰۰) که حاکی از آن است که استفاده از ICT در تدریس و یادگیری ، تا حد زیادی بستگی به سطح یادگیری سازمانی دارد ، مورد حمایت قرار می گیرد . همچنین به باور « ادگار شاین »^۲ برای یادگیری ، افراد باید انگیزه داشته باشند و احساس کنند که می توانند موضوع های جدید را بیازمایند و تجربه کنند ، (شاین، ۱۳۸۷، مترجم میثاق مدیران).

نتایج فرضیه ی چهارم نشان داد که بین یادگیری تیمی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار رابطه وجود دارد . این فرضیه با نتایج پژوهش شریفی (۱۳۸۳) که نشان داد اساتید ضرورت مهارت های کار گروهی را بیشتر از مدیران و کارکنان می دانند ، همسو می باشد.

نتایج فرضیه ی پنجم نشان داد که بین تفکر سیستمی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار رابطه وجود دارد . این فرضیه با نتایج پژوهش تسلیمی و همکاران (۱۳۸۴) که در پژوهش خود نشان دادند شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفت ایران از سازوکارهای مناسب یادگیری سازمانی جهت تسهیل یادگیری سازمانی ، تشخیص و برآوردن نیازهای یادگیری و توسعه و اجرای دانش فرا گرفته شده در عمل ، برخوردار است ، مورد حمایت قرار می گیرد . یافته های بدست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش « شفافی » (۱۳۸۰) و « احمدی تیمورلویی » (۱۳۸۶) همخوانی ندارد . هر دو پژوهشگر در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که تفکر غیر سیستمی ، جزئی نگری و خریدبینی مانعی بازدارنده بر سر راه یادگیری سازمانی و ایجاد سازمان یادگیرنده است . « کولیز » (۲۰۰۳) به اعضای هیئت علمی به عنوان افرادی که در صف مقدم آموزش فعالیت می کنند ، توجه کرده و بر این باور است که هر گونه برنامه ریزی برای استفاده از ICT به توانایی ها و انگیزه های اساتید بستگی دارد . (به نقل از شریفی، ۱۳۸۳، ص ۱۶۴).

همچنین یافته های این پژوهش را می توان با نتایج پژوهش « دیمسکی و کرلاواج (۲۰۰۳) که در پژوهش خود نشان دادند همبستگی مثبت و معناداری بین یادگیری سازمانی و فناوری ارتباطات و اطلاعات وجود دارد ، مرتبط دانست.

¹ - Bruce Sheppard

²-Edgar Shine

سخن آخر این که همان گونه که « پیتردراکر »^۱ (۱۹۹۰) بیان می کند : " یادگیری یک فرایند تمام عمر تغییر است و مهم ترین کار این است که به افراد بیاموزیم که چگونه یاد بگیرند ". اساتید دانشگاه نیز باید همگام با تغییرات پیش رفته و در شیوه ی تفکر خود تغییر ایجاد کنند و به توسعه ی دانش ، مهارت و توانایی های خود بپردازند . اساتید دانشگاه زمانی می توانند استفاده کارآمدتری از ICT داشته باشند که از مجموعه استعدادها و توانایی هایشان در راستای پیشبرد اهداف سازمان استفاده کنند ، نگرش و تفکر سیستمی پیدا کنند و جهت گیری آنان به جای تبعیت از گذشته به سوی آینده ای روشن و بهتر باشد.

^۱ -Petter Drucher

منابع و ماخذ

- بک هارد، ریچارد، پریچارد، وندی. (۱۳۸۲). مدیریت تحول و نوآوری. (ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی). تهران: مدیران.
- پورمنزه، جواد و خیری، ناهید. (۱۳۸۷). توسعه آموزش الکترونیکی در عصر اطلاعات. مجله الکترونیکی پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران (نما). دوره ۷ شماره ۴.
- تسلیمی، محمد سعید، فرهنگی، علی اکبر، اسماعیلی، وجیهه. (۱۳۸۴). سازوکارهای یادگیری سازمانی، مبنایی برای ایجاد یک سازمان یادگیرنده. فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۷۳، تابستان ۱۳۸۵. صص ۱۸ - ۳.
- جعفری، مصطفی. (۱۳۸۵). رقص تغییر در عصر نوین. گزارش داخلی. ماهنامه تدبیر. شماره ۱۷۸.
- رحمان سرشت، حسین (۱۳۸۶). تئوریهای سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پسانتجددگرایی (دوران تجدد گرایی، مدرنیسم). جلد اول. تهران: دوران.
- رمزدن، پال. (۱۳۸۰). یادگیری و رهبری در آموزش عالی. (ترجمه عبدالرحیم نوه ابراهیم و همکاران). تهران: موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.
- سانبال، بیکاس سی. (۱۳۷۹). نوآوری در مدیریت دانشگاهی. (ترجمه میدا میری و عبدالرحیم نوه ابراهیم). تهران: موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.
- سنگه، پیترو. (۱۳۸۶). پنجمین فرمان خلق سازمان یادگیرنده (ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن). تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- شاین، ادگار. (۱۳۸۷). ادگار شاین (یادگیری سازمانی، فرهنگ و دوران شغلی). ماهنامه میثاق مدیران. شماره ۲۰. فروردین ۸۶
- شریفی، اصغر. (۱۳۸۳). ارایه چهار چوب ادراکی برای نهادینه کردن فناوری های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در نظام مدیریت دانشگاهی. رساله دکتری، چاپ نشده. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- شفاعی، رضا. (۱۳۸۰). موانع ایجاد سازمان یادگیرنده در ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه تربیت مدرس.

کاظمی، ن (۱۳۸۰). تاملی بر آموزش از راه دور در آغاز هزاره نوین. مجموعه مقالات دومین همایش کاربرد تکنولوژی آموزشی در آموزش عالی ایران. انتشارات دانشگاه اراک.
مارکوارت، مایکل. (۱۳۸۵). ایجاد سازمان یادگیرنده (ترجمه محمدرضا زالی). تهران: دانشگاه تهران.

Albirini, Abdulkafi. (2006). Teachers' Attitudes toward Information and Communication Technologies: The Case of Syrian EFL Teachers. [online] URL
http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/custom/portlets/recordDetails/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=EJ739002&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=EJ739002

Balasubramanian, V. (2002). Organizational Learning and Information Systems. [online] <http://www.e-papyrus.com/personal/orglrn.html>

Dimovski, v & Skerlavaj, M. (2003). Organizational Learning And Informaiton Communication Technologies: A Promising Link . [online] <http://www.hrcak.srce.hr/file/10580>

Gruidl, John & Hustedde, Ronald. (2003). Evaluation of Capacity-Building Programs: A Learning Organization Approach. Journal of Extension ,vol. 41, #. 5, October 2003 [online] <http://www.joe.org/joe/2003october/a1.shtml>

Harvey, Charles & Denton, John. (2002). To Come of Age: The Antecedents of Organizational Learning. Journal Of Management Studies. Vol 36, Issue 7. pp 897 - 918

Heathfield, M. Susan.(2000). Make Learning Matter: Become a Learning Organization. Newsletter of Human Resources . [online] http://www.humanresources.about.com/od/educationgeneral/a/learning_or_g.htm

Neefe, Diane Osterhaus (2001). Comparing Levels of Organizational Learning Maturity of Colleges And Universities Participating Traditional & Non-ttaditional (Academic Quality Improvement Project) Accreditation Processes. [online] URL
<http://www.uwstout.edu/lib/thesis/2001/2001neefed.pdf>

Rodriguez, S. Perez, J. delval, M. (2003). An empirical study about the effect of cultural problematic on organizational learning in alliances. Journal of The Learning Organization. Vol: 10 (3), p 140.

Schon, D, A (1990). Beyond state: Publick and private Learning in a Changing Society. Hurmonds worth. Penguin.

Sheppard, Bruce. (2000). Organizational Learning and the Integration of Information and Communication Technology in Teaching and Learning .[online] URL
http://eric.ed.gov/ERICWebPortal/custom/portlets/recordDetails/detailmini.jsp?_nfpb=true&_&ERICExtSearch_SearchValue_0=ED442460&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED442460

Stevens, Eric. Dimitriadis, Sergios. (2003). New Service Development Through The Lens Of Organizational Learning: Evidence From Langitudinal Case Studies. Journal of Business Research, No.5875.

Tempelton, Cary F., Lewis Brucer R. & Snuder Charles A. (2002). Development of a Organization Learning construst. Journal of Management Information Systems, 19:2, 175.

Turban, R. & Rainer, K & Potter, R. (2005). Introduction To Information Technology. John Wiley & Sons ,inc. Third Edition.

تاریخ دریافت : ۸۷/۱۱/۲

تاریخ پذیرش : ۸۸/۳/ ۲۴